

6  
A. N. G. 1

ATA NÚMERO UM

TS

Aos 18 dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas, reuniu o júri nomeado por deliberação datada de vinte e três de julho de dois mil e vinte, do Conselho Diretivo da ARSC, IP, nas pessoas dos seus Presidente e Vogais Efetivos, respetivamente, Teresa Sofia Lopes Contreiras de Matos Alves, Adelino Fernando Lopes e Helena Cristina Oliveira Marques, relativo ao procedimento concursal para um posto de trabalho de assistente operacional para a Unidade de Apoio à Gestão (UAG), do ACES Dão Lafões, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP).---  
A presente reunião teve por fim proceder à elaboração dos critérios de seleção e respetiva ponderação: -----

1. Deliberou o júri o seguinte: -----

a) No caso de apenas se verificar um opositor ao posto de trabalho referenciado no concurso: -----

Adotar a Ficha Individual, cujo modelo se anexa a esta ata e dela passa a fazer parte integrante, que resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, sendo a avaliação, expressa de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:  $CF=100\%AC$   
em que: -----

CF = Classificação Final-----

AC = Avaliação Curricular-----

b) No cenário de ao presente procedimento serem opositores dois ou mais candidatos:

Adotar a Ficha Individual, cujo modelo se anexa a esta ata e dela passa a fazer parte integrante, que resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, sendo a avaliação, expressa de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF\ 100\% = 70\% (AC) + 30\% (EPS) =$$

$$= 70\% (\text{_____}) + 30\% (\text{_____}) =$$

CF = Classificação Final-----

AC = Avaliação Curricular-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

2. Adotar como meio de suporte para o cálculo e para o registo da **Avaliação Curricular** dos candidatos, a ficha individual cujo modelo se anexa a esta ata e dela passa a fazer parte integrante, que resultará da aplicação dos seguintes critérios de apreciação e ponderação, sendo a avaliação, expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas:-----

$$-----AC = 0,25 (HA) + 0,45 (EP) + 0,20 (FP) + 0,10 (AD) = -----$$

em que:-----

HA = Habilitações Académicas;-----

*Handwritten signature and initials*

EP = Experiência Profissional;-----

FP = Formação Profissional;-----

AD = Avaliação de Desempenho.-----

2.1. Na valorização dos fatores constituintes da fórmula, observar-se-ão as seguintes regras:

2.1.1. As habilitações académicas (HA) serão valoradas da seguinte forma:-----

a) Para detentores de escolaridade obrigatória = 18 valores;-----

b) Para detentores de licenciatura = 19 valores;-----

c) Para detentores de habilitação superior a licenciatura = 20 valores.-----

2.1.2. A classificação da experiência profissional (EP), desde que devidamente comprovada, no exercício de funções correspondentes aos postos de trabalho para os quais é aberto o recrutamento, será valorada da seguinte forma:-----

a) Com experiência na área, até 1 ano = 12 valores;-----

b) Com experiência na área, de 1 até 3 anos = 14 valores;-----

c) Com experiência na área, de 3 até 5 anos = 18 valores;-----

d) Com experiência na área, de 5 ou mais anos = 20 valores.-----

2.1.3. A pontuação da formação profissional (FP) será o resultado da soma dos valores encontrados com a frequência de ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, será valorada da seguinte forma:

a) Até 15 horas = 12 valores;-----

b) De 16 a 35 horas = 14 valores;-----

c) De 36 a 50 horas = 16 valores;-----

d) De 51 a 100 horas = 18 valores;-----

e) Superior a 100 horas = 20 valores.-----

2.1.4. A pontuação da avaliação de desempenho (AD) será o resultado da ponderação dos valores obtidos em sede de avaliação de desempenho, será valorada da seguinte forma:-----

a) Sem avaliação = 12 valores;-----

b) Adequado = 14 valores;-----

c) Com mais de um Adequado = 16 valores;-----

d) Com um Relevante = 18 valores;-----

e) Com mais de um Relevante = 20 valores;-----

3. Adotar como meio de suporte para o cálculo e para o registo da **Entrevista Profissional de Seleção** dos candidatos a Ficha Individual cujo modelo se anexa a esta ata e dela passa a fazer parte integrante.

6  
J. J. J. J.  
8

A entrevista profissional de seleção terá uma duração entre 15 a 30 minutos e, será realizada pelo júri, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos resultados dos referidos parâmetros a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:---  
-----

$$EPS = (M + Q + A + CM + SC + MSR) / 6$$

Em que:

### **Experiência profissional**

Neste parâmetro serão avaliados os seguintes aspetos:

- a) Interesse e Motivação (M)
- b) Qualificação para o desempenho das funções e conhecimento do conteúdo funcional (Q)
- c) Autonomia, adaptação e melhoria (A)

**Interesse e Motivação (M)** – mede o nível de motivação para o serviço a realizar, nomeadamente a capacidade de trabalhar em equipa e as atitudes por parte do técnico para garantir uma melhor prestação e coordenação no interior da organização e assim assegurar as condições para o sucesso das suas atividades.-----

**Qualificação para o desempenho das funções e conhecimento do conteúdo funcional (Q)** - mede o nível de desenvolvimento dos conhecimentos técnico-profissionais adquiridos e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido. -----

**Autonomia, adaptação e melhoria (A)** – mede a capacidade do candidato de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica, bem como de atuar de modo independente e proactivo perante problemas. -----

### **Aspetos comportamentais**

Neste parâmetro serão avaliados os seguintes aspetos:

- a) Capacidade de comunicação (CM)
- b) Sentido crítico (SC)
- c) Motivação e sentido de responsabilidade (MSR)

**Capacidade de comunicação (CM)** – mede a corrente do pensamento manifestado através da linguagem oral, sua fluência, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio; -----

G  
APROVADO  
J.S.

**Sentido crítico (SC)** – aprecia o carácter inovador das opções tomadas e respetiva fundamentação, bem como a capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais no âmbito profissional; -----  
-----

**Motivação e sentido de responsabilidade (MSR)** – avalia a natureza, intensidade e permanência das motivações, interesses e gostos, bem como o sentido de responsabilidade e integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos. -----  
-----

Cada item será valorado de acordo com o seguinte: -----  
-----

Desempenho	Ponderação
Elevado	20
Bom	16
Suficiente	12
Reduzido	8
Insuficiente	4

Descrição do comportamento associado:

**Elevado (20 valores)** – Revelou grande profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício de funções conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho; revelou elevado interesse e motivação profissional. Manifestou elevada capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, procurando uma adaptação e melhoria contínua no exercício das funções; demonstrou possuir um excelente sentido crítico, revelando elevado interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com elevado respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; demonstrou elevada capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos apresentando uma excelente atitude facilitadora de relacionamento.-----  
-----

**Bom (16 valores)** – Revelou variedade, profundidade e riqueza de experiências em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com muitos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho; revelou muito interesse e motivação profissional; manifestou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, procurando uma adaptação e melhoria contínua no exercício das funções, demonstrou um elevado sentido crítico, revelando muito interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do

6  
@Burlington

serviço a prestar, com muito respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; demonstrou muita capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos apresentando uma boa atitude facilitadora de relacionamento.-----

**Suficiente (12 valores)** – Revelou experiência em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho; revelou um satisfatório interesse e motivação profissional; manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, com suficiente vontade de adaptação e melhoria no exercício das funções, demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico, revelando interesse suficiente para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com respeito suficiente pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; demonstrou capacidade suficiente para interagir de forma adequada com diferentes públicos apresentando uma atitude facilitadora de relacionamento.-----

**Reduzido (8 valores)** - Revelou pouca experiência, em atividades relevantes para o exercício de funções, conjugada com poucos conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho; revelou escasso interesse e motivação profissional; manifestou pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, e pouco interesse pela adaptação e melhoria no exercício das funções, demonstrou possuir escasso sentido crítico, revelando pouco interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com pouco respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público; demonstrou reduzida capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos apresentando uma atitude pouco facilitadora de relacionamento.-----

**Insuficiente (4 valores)** - Não revelou experiência variada e aprofundada, em atividades revelantes para o exercício de funções, não tem conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar falta de capacidade de adaptação ao trabalho; revelou muito escasso interesse e motivação profissional; manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço, e muito pouco interesse pela adaptação e melhoria no exercício das funções, demonstrou possuir escasso sentido crítico, revelando muito pouco interesse e disponibilidade para o desenvolvimento de atividades que melhorem a qualidade do serviço a prestar, com muito pouco respeito pelos princípios deontológicos inerentes ao serviço público a prestar; demonstrou não ter capacidade para interagir de forma adequada com diferentes públicos, não apresentando uma atitude facilitadora de relacionamento.--

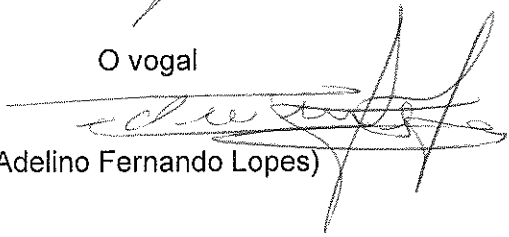
5. Quando haja a aplicação dos dois métodos, a CF será expressa, de modo igual, de 0 a 20 valores, com arredondamento às milésimas.-----

Nada mais havendo a tratar, foi redigida a presente ata que, depois de lida em voz alta, vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

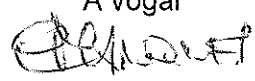
A Presidente do Júri,

  
(Teresa Sofia Lopes Contreiras de Matos Alves)

O vogal

  
(Adelino Fernando Lopes)

A vogal

  
(Helena Cristina Oliveira Marques)

*[Handwritten signature and initials]*

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL – ACES DÃO LAFÕES - UAG**

**FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL**

CANDIDATO: \_\_\_\_\_

CLASSIFICAÇÃO FINAL: \_\_\_\_\_ VALORES

CF 100% (AC) =

CF =

O Júri,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL – ACES DÃO  
LAFÕES - UAG**

**FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL**

CANDIDATO: \_\_\_\_\_

CLASSIFICAÇÃO FINAL: \_\_\_\_\_ VALORES

CF 100% = 70% (AC) + 30% (EPS) =  
= 70% (\_\_\_\_\_) + 30% (\_\_\_\_\_) =  
CF =

O Júri,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



*[Handwritten signature]*  
2019

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL – ACES DÃO  
LAFÕES - UAG**

**FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL**

CANDIDATO: \_\_\_\_\_

CLASSIFICAÇÃO FINAL: \_\_\_\_\_ VALORES

CF 100% (AC) =

CF =

O Júri,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Handwritten signature and stamp*

PROCESSO DE RECRUTAMENTO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL – ACES DÃO  
LAFÕES – UAG

FICHA INDIVIDUAL DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

CANDIDATO: \_\_\_\_\_

CLASSIFICAÇÃO FINAL: \_\_\_\_\_ VALORES

HA = \_\_\_\_\_ valores

EP = \_\_\_\_\_ valores

FP = \_\_\_\_\_ valores

AD = \_\_\_\_\_ valores

$$AC = 0,25 \times (HA) + 0,45 \times (EP) + 0,20 \times (FP) + 0,10 \times (AD) =$$

$$= \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}} + \underline{\hspace{2cm}} =$$

$$= \underline{\hspace{2cm}}$$

O Júri,

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*TTS*  
*20/05/15*

**PROCESSO DE RECRUTAMENTO, DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL – ACES DÃO  
LAFÕES - UAG**

FICHA INDIVIDUAL DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

CANDIDATO: \_\_\_\_\_

CLASSIFICAÇÃO FINAL: \_\_\_\_\_ VALORES

Parâmetros de Avaliação	Deliberação	Classificação
Interesse e Motivação (M)		
Qualificação para o desempenho das funções e conhecimento do conteúdo funcional (Q)		
Autonomia, adaptação e melhoria (A)		
Capacidade de comunicação (CM)		
Sentido crítico (SC)		
Motivação e sentido de responsabilidade (MSR)		

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten text]*

### Temas abordados na entrevista

**Classificação final da entrevista:**

$$EPS = (M+Q+A+CM+SC+MSR)/6$$

$$EPS = ( \_ + \_ + \_ + \_ + \_ + \_ ) / 6 =$$

O Júri,

---

---

---